

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai human capital, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab, bila karyawan tidak produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan, seperti karyawan dalam bekerja memiliki perilaku prokrastinasi.

Ilmu psikologi menyebut perilaku menunda-nunda ini dengan istilah prokrastinasi. Secara harfiah, prokrastinasi berasal dari bahasa latin, "*procrastinare*" yang berarti menunda sampai hari berikutnya. Prokrastinasi meliputi penundaan atau penangguhan sesuatu yang penting ke waktu yang lain atau hari berikutnya. Prokrastinasi sebagai sebuah frekuensi kegagalan dalam melakukan apa yang harus seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu (Iskender, 2011).

Prokrastinasi dapat terjadi dalam berbagai bidang termasuk dalam bidang kerja. Masalah prokrastinasi bagi perusahaan penting untuk diperhatikan, sebab dengan karyawan yang melakukan prokrastinasi akan mempengaruhi kinerja menjadi lambat dan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Seperti yang diutarakan oleh Eerde (2003) bahwa prokrastinasi yang dilakukan

karyawan dalam bekerja akan merugikan perusahaan dan menghambat perkembangan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan berdampak pada karyawan memperoleh nilai buruk dari perusahaan dan memungkinkan karyawan dikeluarkan dari perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan menginginkan para karyawan tidak melakukan prokrastinasi. Perilaku prokratinasi pada karyawan dapat diketahui melalui cara kerjanya yang menunda-nunda pekerjaan saat melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak disiplin seperti sering datang terlambat, atau melakukan pekerjaan lain yang bukan menjadi tanggung jawab karyawan.

Masalah prokrastinasi ini juga terjadi CV *Biss Production* di Cemani, Sukoharjo. CV *Biss Production* merupakan salah satu perusahaan jasa dalam menyediakan tenaga *Sales Promotion Girl* (SPG) bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkan jasa SPG untuk memasarkan produk. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa karyawan di CV *Biss Production* telah melakukan prokrastinasi. Hal ini terlihat dalam melaksanakan pekerjaan ada kalanya karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi dan melakukan penyimpangan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya apabila pimpinan tidak berada ditempat dan karyawan keluar untuk kepentingan diluar pekerjaan tanpa sepengetahuan pimpinan, sehingga banyak menyebabkan hasil kerja kurang maksimal. Selain itu, prokrastinasi SPG dapat dilihat dari cara SPG kurang tanggap terhadap permintaan konsumen. Seperti yang dilakukan oleh karyawan CV *Biss Production* yaitu saat konsumen meminta untuk diambilkan suatu barang, SPG mengambilkan barang lama waktunya. SPG terlihat melakukan pekerjaan lain yaitu berbincang-bincang dengan konsumen lain atau menerima telepon dari HP. Hal tersebut membuat

konsumen jengkel dan tidak jadi membeli barang. Perilaku SPG tersebut telah merugikan perusahaan, karena barang yang dipromosikan tidak terjual sesuai target.

Dijelaskan oleh Wakil Pimpinan CV *Biss Production* (Hasil Wawancara, 8 Juli, 2013) tidak semua SPG dalam bekerja dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. SPG yang tidak mampu mencapai target penjualan akan merugikan perusahaan, sebab perusahaan lain yang menggunakan jasa CV *Biss Production* akan pindah ke perusahaan lain yang menyediakan jasa SPG. Sesuai dengan penjelasan Wakil Pimpinan tersebut, berikut ini disajikan laporan pencapaian target SPG pada bulan Juni 2013.

Tabel 1
Target dan Realisasi Penjualan SPG di CV *Biss Production*

No	Nama	Produk yang Dijual	Target	Realisasi
1	ND	Dancow	10 kardus	6 kardus
2	BK	Maybeline (kosmetik)	5 paket	3 paket
3	TA	Maybeline (kosmetik)	5 paket	4 paket
4	DW	Rokok	20 slop	16 slop
5	KR	Maybeline (kosmetik)	5 paket	3,5 paket
6	LK	Rokok	20 slop	15 slop
7	SW	Maybeline (kosmetik)	5 paket	4 paket
8	FS	Vaseline (kosmetik)	50 tube	35 tube
9	DP	Vaseline (kosmetik)	50 tube	40 tube
10	DR	Kopiko	15 kardus	11 kardus
11	VS	Dancow	10 kardus	7 kardus
12	DY	Maybeline (kosmetik)	5 paket	3 paket

Sumber: Data Sekunder dari CV *Biss Production*, 2013

Tabel 1 menjelaskan bahwa jumlah karyawan di CV *Biss Production* sebanyak 43 orang dan yang tidak mencapai target 12 orang atau 22,64%. Jumlah karyawan yang tidak mencapai target tersebut telah tidak sesuai dengan harapan perusahaan yang menggunakan jasa SPG di CV *Biss Production*. Salah satu

penyebab SPG tidak mencapai tergaet karena SPG tersebut melakukan prokastinasi seperti hasil observasi yang telah dijelaskan sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwasih (2011) yang meneliti SPG di Surakarta menjelaskan hasil temuannya bahwa pekerjaan sebagai SPG sebenarnya tidak terlalu berat bagi tenaga wanita, karena pekerjaan ini cukup sederhana tidak banyak memerlukan kekuatan otot. Hal yang menyebabkan timbulnya kelelahan karena sikap kerja berdiri dalam mempromosikan produk. Akibat kelelahan kerja, keesokan harinya SPG sering datang terlambat dengan alasan bangun kesiangan. Selain itu, sebagian SPG adalah mahasiswa yang bekerja secara *freelance*. Kesibukan sebagai mahasiswa dan sistem kerja *freelance* membuat mahasiswa yang bekerja menjadi SPG sering tidak tepat waktu, seperti datang terlanbat atau memerlukan waktu lama dalam menjual produk.

Kutipan di atas dapat dipahami bahwa perilaku prokastinasi dilakukan oleh mahasiswa yang bekerja sebagai SPG secara *freelance*, dengan alasan kelelahan, dan kesibukan mengerjakan tugas-tugas sebagai mahasiswa sering datang terlambat memerlukan waktu lama dalam menjual produk.

Perilaku prokrastinasi pada diri individu tidak muncul begitu saja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku prokrastinasi. Salah satu diantaranya menurut Ferrari (dalam Freeman, dkk., 2011) bahwa prokrastinasi sebagai suatu trait kepribadian, dalam pengertian ini prokrastinasi tidak hanya sebuah perilaku penundaan saja, akan tetapi prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Sehubungan dengan pengertian tersebut, salah satu tipe kepribadian yaitu tipe *conscientiousness*. Faktor kepribadian tipe *conscientiousness* pada individu menunjukkan ciri-ciri yang berkaitan dengan suatu pemahaman yang kuat akan tujuan, kewajiban, dan kelebihan-kelebihan secara umum akan berprestasi lebih baik daripada individu-individu yang tidak demikian. Sebaliknya tipe *conscientiousness* yang dimiliki rendah membuat individu tidak memiliki tujuan, tidak dapat diandalkan, pemalas, tidak peduli, lemah, lalai, lemah dalam kemauan, dan suka bersenang-senang, sehingga ada kecenderungan dalam diri individu melakukan penundaan dalam kerja. Individu dengan kepribadian tipe *conscientiousness* dan melakukan penundaan dalam bekerja berdampak pada kepercayaan diri rendah (Eerde, 2003).

Menurut Saputro dan Suseno (2008) kepercayaan diri ialah suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak cemas dalam bertindak, merasa bebas, tidak malu dan tertahan sekaligus mampu bertanggung jawab atas yang diperbuat.

Kepercayaan diri yang tinggi bagi karyawan yang bekerja sebagai *Sales Promotion Girl* (SPG) sangat diperlukan, sebab kepercayaan diri merupakan salah satu karakter yang harus dimiliki oleh seorang SPG. Dijelaskan oleh Rolander (2008) bahwa kepercayaan diri tinggi pada seorang SPG mampu untuk mempengaruhi orang lain melalui kharismanya, sebab SPG yang percaya diri menyadari dan menghargai potensi dirinya sehingga SPG dalam bekerja penuh semangat. Percaya diri pada seorang SPG memiliki anggapan bahwa dirinya orang yang ramah dan ingin membantu. Hal tersebut akan tercermin pada saat anda menyapa dan tersenyum pada setiap pelanggan yang datang. Pelanggan dapat

merasakan ketulusan hati dari seseorang yang benar-benar menghargai kedatangannya, atau ketidakacuhan seseorang dari pelayanan yang diberikan. SPG dengan kepercayaan diri tinggi dalam bekerja penuh semangat, ramah pada konsumen, dan menghargai, sehingga dapat menarik konsumen untuk membeli barang ditawarkan. Sebaliknya, kepercayaan diri pada SPG mempengaruhi sikap SPG kurang bersemangat dalam bekerja atau kurang ramah yang membuat konsumen tidak tertarik untuk membeli barang yang dijual. Oleh sebab itu, kepercayaan diri tinggi bagi SPG sangat penting.

Individu yang tidak memiliki kepercayaan diri akan cenderung untuk tidak percaya akan kemampuan yang dimilikinya, mudah cemas dalam menghadapi persoalan dengan tingkat kesulitan tertentu, mudah putus asa, dan sering bereaksi negatif dalam menghadapi masalah, dengan menghindari tanggung jawab dan negosiasi diri yang menyebabkan rasa tidak percaya dirinya semakin buruk (Purba dan Seniwati, 2005). Yusnita (2010) menyatakan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan memiliki perasaan yang yakin terhadap kekuatan dan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Individu tersebut akan merasa optimis terhadap segala tugas yang telah diberikan kepadanya. Mereka akan bekerja keras sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada karyawan, yaitu karyawan telah melakukan prokrastinasi. Prokrastinasi yang dilakukan karyawan berdampak pada kinerja kerja karyawan kurang maksimal dan merugikan perusahaan. Salah satu penyebab terjadinya prokrastinasi kerja karyawan karena kepribadian karyawan kurang memiliki kepercayaan diri. Atas dasar permasalahan tersebut, maka timbul pertanyaan apakah kepercayaan diri

berhubungan dengan prokrastinasi kerja pada karyawan. Guna menjawab pertanyaan tersebut, maka dalam penelitian ini dipilih judul **“Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan”**.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara kepercayaan diri dengan prokrastinasi kerja pada karyawan
2. Tingkat kepercayaan diri karyawan
3. Tingkat prokrastinasi kerja karyawan
4. Sumbangan efektif kepercayaan diri terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam upaya menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan kepercayaan diri karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat prokrastinasi kerja pada karyawan.

2. Karyawan

Bagi karyawan diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya masing-masing sebagai tanggung jawab keprofesiannya.

3. Bagi Peneliti yang akan datang

Bagi peneliti yang akan datang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan dalam penelitian yang sejenis dengan penelitian yang dilakukan sekarang.